

РОЗБИТИ «СКЛЯНУ СТЕЛЮ» АБО ЯК ЗАБЕЗПЕЧИТИ КОНСТРУКТИВНУ ВЗАЄМОДІЮ У СУСПІЛЬСТВІ

Михайльова А. В.

Наук. керівн. - д. соціол. н., проф. Михайльова К. Г.

Харківський гуманітарний університет

«Народна українська академія»

Сучасні процеси, які мають місце в українському суспільстві, зрушили з місця цілі пласти потенціалу особистості. В умовах глобалізації та інтернаціоналізації її можливості значно розширилися, з'явилися нові перспективи самореалізації. Сьогодні кристалізувалися особливі грані відповідальності особистості за свою життєву траєкторію та суспільства у наданні рівних можливостей для реалізації персональних планів. Успішність в цьому напрямку стає перевагою не тільки особистості, а й держави в цілому, бо сприяє максимально ефективному використанню людських ресурсів.

Поряд з цим, на шляху до реалізації окресленого кола завдань сьогодні існують як явні, так і латентні перепони. До останніх можна віднести феномен «скляної стелі», яка постає як невидимі бар'єри для різних категорій громадян (перш за все жінок) на шляху самореалізації та її відображення у кар'єрному зростанні. Такий феномен, на відміну від багатьох інших, є таким, що важко формалізується. Незважаючи на те, що про цей феномен існує багато наукових та суспільних роздумів, він залишається мало вимірним. А саме цей аспект дозволяє приймати ефективні рішення щодо подолання феномену «скляної стелі». Це означає підвищену потребу у його дослідженні, особливо у нестабільних суспільствах, до яких можна віднести сьогодні Україну.

Історичний контекст вивчення даного феномена дозволяє говорити про те, що передумови його дослідження серед зарубіжних авторів заклали П. Друкер, П. Сорокін, Р. Дафт, Н. Нічелсон, Е. Шейн, Дж. Холланд, Ф. Кларк і ін. Проблематика гендеру стала традиційною для таких дослідників, як І. Кон, С. Бем, А. Лангеноль и др. Вони досліджували, перш за все, саму можливість використання гендерних категорій у аналізі суспільства. «Скляна стеля» як соціальний феномен стала об'єктом поширеної уваги таких вчених, як Лінн Мартін, Рошин С. Ю.,

Ільїних С. О. тощо.

Ознайомлення з висновками попередніх досліджень дозволяє нам стверджувати, о проблема «скляної стелі» може сьогодні розглядатися як соціальне гальмо, як фактор формування нових соціальних розривів у суспільстві. А тому пошук засобів подолання цього феномену є вельми актуальним.

Як часто зазначають, «скляна стеля» – термін американського менеджменту, введений на початку 1980-х років для опису невидимого і формально ніяк не позначеного бар'єру, що обмежує просування жінок по службовій драбині з причин, не пов'язаних з їх професійними якостями [8; 10]. Вважається, що термін «скляна стеля» (Glass ceiling) запропонований Лінн Мартін для позначення штучно створених бар'єрів, заснованих на забобонах, які не дозволяють кваліфікованим працівникам, і в першу чергу жінкам і представникам національних меншин, просуватися по службі і займати керівні пости в своїх організаціях.

В американському менеджменті подібне явище вважається однією з форм дискримінації представників деяких меншин, що заважає просуватися їм в управлінській ієрархії. Для України ця проблема найчастіше торкається жінок, людей з різними політичними поглядами, а також з обмеженими (особливими) можливостями.

Завдяки даному феномену вчені фіксують основну трудність, яка виникає у жінок, що займаються побудовою кар'єри: «хоча жінкам і вдається пройти через нижні щаблі менеджменту, на якомусь етапі виникає невидимий бар'єр, що перешкоджає подальшому зростанню» [13].

Один з дослідників «скляної стелі» Моррісон відзначає, що «жінки стикаються з цим бар'єром як група - їх розвитку перешкоджають остільки, оскільки вони жінки». «Скляна стеля» виникає як якась планка зростання; нижче неї тебе просувають по службі без особливих проблем, вище ж її піднятися не вдається [13].

Аналогічну думку підтримують і російські дослідники: ««скляна стеля» – це деякий рівень в кар'єрній ієрархії, вище якого жінки практично не мають можливості піднятися. Хоча формальних обмежень для посідання позицій вище «скляної стелі» нема, фактично жінки не в змозі просунутися далі цього бар'єру» [9, с.2].

Але, як зазначають фахівці, справа не в тому, що «скляна стеля» перешкоджає кар'єрному просуванню, а в тому, що вона набагато сильніше відчувається жінками, ніж чоловіками. І якщо чоловікові завадити

отримати бажану позицію можуть перешкодити відсутність компетенцій, потрібного досвіду чи зв'язку успішного кандидата, то жінці не допоможуть навіть відмінні навички та вміння, занадто сильно упередження, хоча на словах в компаніях його не існує в принципі» [12].

Така ситуація сприяє тому, що у жінок «скляна стеля» в кар'єрі найчастіше пов'язана з глибокими гендерними стереотипами про другорядність жінок взагалі, про обмеженість їх здібностей, з так званим страхом успіху [16].

Таким чином, можна стверджувати, що взагалі скляна стеля визначається через невидимі та формально не зафіксовані бар'єри, які перешкоджають кар'єрному зростанню жінок.

Для наукового дослідження цього феномену вважаємо доцільним розуміти під «скляною стелею» *феномен у сучасній трудовій, професійній, громадській чи будь-якій іншій сфері діяльності людини, який відображає обмежені можливості її соціальної мобільності через неформалізовані механізми, які «закривають» топові позиції (статуси) від представників тих чи інших груп (наприклад, жінок, представників тієї чи іншої етнічної групи, релігії, людей з особливими потребами тощо).*

Дослідження джерел, де наводяться визначення «скляної стелі», дозволяє нам виокремити декілька ключових характеристик даного феномену: більш низька оплата праці жінок на однакових з чоловіками посадах; надання переваг чоловікам при отриманні підвищення; домінування чоловіків на керівних посадах; наявність більш довгого кар'єрного зростання жінок у часі.

Серед виокремлених критеріїв частина пов'язана зі статусними характеристиками, частина – з характеристиками мобільності, а частина – з винагородою. Тобто саме ці критерії ми вважаємо доцільними для емпіричних досліджень феномену «скляної стелі» в сучасному суспільстві.

Аналіз матеріалів досліджень, здійснених у різних країнах, в тому числі і в Україні, дозволяє підтвердити, що з об'єктивної точки зору «скляна стеля» є сьогодні наявною у суспільстві, що знижує ефективність використання людських ресурсів. Наприклад, «за кордоном ... всього 18 жінок очолюють компанії зі списку Fortune 500 (3,6%). Але й навіть ці цифри є рекордно високими» [5]. За даними Міністерства праці та соціальної політики, у 2011 році заробітна платня жінок в Україні була на 8% менша ніж у чоловіків. Голова цього міністерства на початку 2013 року заявив, різниця в оплаті праці чоловіків та жінок складає 29,5% [4]; «у 2015

році середня зарплата жінок в Україні становила 3631 грн. Чоловіки в той час отримували на 1,2 тис. грн більше – 4848 грн.» [3]; у I кварталі 2016 року «середньомісячна заробітна плата жінок в Україні становила 3 тис 966 грн, що на 26,3% менше, ніж становить середньомісячна зарплата чоловіків в Україні за I квартал 2016 року» [2]. Слід зазначити, що наші дослідження показали, що 39,4% працюючих респондентів стикались з проблемами просування по службі в своїй кар'єрі.

Таким чином, об'єктивна ситуація в Україні свідчить не на користь вирішення проблеми, що розглядається. Але, на наш погляд, багато в чому ситуація залежить від установок самих людей, наскільки «скляна стеля» «вбудована» у свідомість українців на різних етапах їх життєдіяльності. На етапі постановки цілей професійної діяльності інтерес представляють установки школярів, студентів та тих, хто працює, на початку їх трудової діяльності. Для дослідження цього аспекту ми провели дослідження¹ та звернулися до розповсюдженості критеріїв «скляної стелі». Дослідження продемонстрували, що лідером серед них є статусний критерій. Для школярів, поряд зі статусним критерієм, значущість мають критерії мобільності у часовому вимірі та винагороди. Для студентів, крім статусного критерію, важливим постає критерій винагороди та мобільності у часовому вимірі. Для тих, хто працює, статусний критерій доповнюється переважно критерієм мобільності у часі та статусної винагороди – підвищення по службі.

Порівняння позицій обраних нами груп респондентів показує, що критерії «скляної стелі» підвищують свою значущість по мірі наближення респондентів до реальних трудових практик, що може свідчити про наявність таких практик у реальній життєдіяльності нашого суспільства (див. табл. 1).

Важливу роль відіграють стереотипи щодо «скляної стелі» у кар'єрі, які домінують у певної частини школярів, студентів та тих, хто працює, що заважає конструктивній побудові кар'єри та самореалізації. Звернення до наявності таких стереотипів у наших респондентів показало, що гендерні

¹ Авторські дослідження феномену «скляної стелі»: опитування старшокласників спеціалізованої економіко-правової школи Харківського гуманітарного університету «Народна українська академія» та старшокласників гімназії № 14 м. Харків (вересень, жовтень 2012 р., n=100); опитування старшокурсників Харківського гуманітарного університету «Народна українська академія» (жовтень 2012 р., n=100); опитування працюючих жителів м. Харкова (жовтень, листопад 2012 р., n=100; грудень 2014 р., n=120).

стереотипи «чоловік-керівник» - «жінка-підлеглий» є досить розповсюдженими: їх допускають біля 65% школярів, 75% - студентів та 85% тих, хто працює.

Таблиця 1

Розподіл прихильників тих чи інших критеріїв прояву
«скляної стелі» (у %)

№ з/п	Судження у відповідності з визначеними критеріями	Студенти	Ті, хто працює
1	Найчастіше саме чоловіки отримують підвищення по службі.	24,0	41,0
2	У порівнянні з чоловіками жінки частіше отримують підвищення по службі.	7,0	8,0
3	І чоловіки, і жінки отримають однакове підвищення по службі, якщо їх професійні якості рівноцінні.	42,0	33,0
4	Більшість керівних позицій в сучасних організаціях посідають чоловіки.	71,0	57,0
5	Більшість керівних позицій в сучасних організаціях посідають жінки.	5,0	11,0
6	На керівних позиціях в сучасних організаціях можна побачити порівну жінок і чоловіків.	19,0	14,0
7	Найчастіше жінки отримують меншу заробітну плату на одній і тій же посаді з чоловіком.	21,0	23,0
8	Найчастіше чоловіки отримують меншу заробітну плату на одній і тій же посаді з жінкою.	6,0	4,0
9	Як чоловіки, так і жінки отримують однакову заробітну плату на одній посаді.	51,0	31,0
10	Жінкам потрібно більше часу, щоб побудувати кар'єру.	43,0	47,0
11	Чоловікам потрібно більше часу, щоб побудувати кар'єру.	9,0	8,0
12	Чоловікам і жінкам потрібна однакова кількість часу, щоб побудувати кар'єру	33,0	19,0

Можна припустити, що такі уявлення респондентів впливатимуть на їх соціальні практики, і відповідно можуть народжувати лінії розривів у суспільстві. Але можна припустити, що самі трудові практики можуть руйнувати початкові стереотипи та слугуватимуть мінімізації такого процесу. Як показало опитування тих, хто працює, загальна доля відповідей щодо мотивації трудової діяльності, пов'язаних з характеристиками «скляної стелі» на початковому етапі кар'єрного

планування складає 26,8 (зі 100 можливих). Щодо сучасного етапу сприйняття професійної діяльності нашими респондентами було виявлено, що доля пріоритетів професійної діяльності, пов'язаних з характеристиками «скляної стелі» – 26,2. За даними наших досліджень, загальна доля характеристик «скляної стелі» у кар'єрних мотиваціях складає 39,1, тобто характеристики «скляної стелі» здійснюють помітний вплив на кар'єрні мотивації тих, хто працює. Переважна більшість показників «підсумкового» успіху працівника теж безпосередньо пов'язана з характеристиками «скляної стелі»².

У цілому «скляна стеля» у кар'єрі є реальним феноменом, який розповсюджений у певній мірі не тільки на практиці (що підтвердили наші працюючі «експерти»), а й у свідомості школярів та студентів.

У контексті нашого дослідження нам цікаво виокремити групу, в якій повністю наявний гендерний паритет. Саме ця категорія респондентів може стати основою у реалізації практик такого паритету у своїй трудовій (майбутній) діяльності. Як виявилось, серед школярів таких лише 6%. Їх утворюють переважно дівчата (66,7%). Доля таких респондентів серед студентів значно вища – 20%. Серед них знов таки більше жінок (55,0%). Серед тих, хто працює, таких 15%.

В цілому, проведений аналіз показав, що «скляна стеля» – одна з моделей кар'єри, яка характеризується наявністю невидимого і формально ніяк не позначеного бар'єру, що обмежує просування представників тих чи інших соціальних груп по службовій драбині з причин, не пов'язаних з їх професійними якостями. Цей феномен існує сьогодні і об'єктивно, і у свідомості соціальних суб'єктів (школярів, студенти, ті, хто працює). Його наявність свідчить про недостатні можливості для самореалізації різних груп в українському суспільстві, що знижує його загальний людський потенціал та не сприяє конструктивній взаємодії у соціумі.

Така ситуація потребує нових управлінських рішень, які можна здійснювати через реалізацію наступних рекомендацій. Для держави, враховуючи досвід західних держав (Норвегія, Іспанія, Нідерланди), можливо введення квот на кількість представників тих чи інших спільнот на топ-позиціях в окремих сферах життєдіяльності суспільства. Але це має бути підкріплено реальними потребами галузі та професійними та особистісними характеристиками особистості. Потрібні зміни і у бізнес-

² Опитування керівників організацій м. Харкова (січень 2014, n=140) (авторка брала участь у зборі соціологічної інформації)

культури суспільства, ґруновані на підтримці цінностей та моделей позитивного настрою на співпрацю з керівниками незалежно від їх статеких, етнічних або будь-яких інших характеристик. Для громадських організацій можливо створення програм по пропаганді успішних кар'єрних стратегій представників різних спільнот, організація тренінгів та курсів щодо планування кар'єрних стратегій для різних категорій працюючих людей. Для системи освіти можна запропонувати тренінги, практики на реальних підприємствах з паритетом у керівництві. Важливими у ВНЗ вбачаються курси з планування кар'єри. Можна також запропонувати тренінги, використання відповідних прикладів у навчальних курсах у школі та ВНЗ. Важливим постає розвиток лідерських якостей, форм самоуправління, де в рівній мірі можуть бути представлені як хлопці, так і дівчата.

Для організацій принципи гендерного паритету мають бути відображені у корпоративній культурі. Для особистості потрібно розвивати ті якості, які все більш затребувані сьогодні: гнучкість, швидка адаптивність уміння знайти компроміс. Саме це може сприяти максимальній самореалізації. Відповідно до особливостей майбутньої чи реальної сфери діяльності варто співставляти їх з особистими потребами, і давати адекватні оцінку перспективам.

Впровадження цих рекомендацій дозволить здійснювати конструктивну взаємодію соціальних суб'єктів задля розвитку України, що можливо лише завдяки руйнуванню стереотипів та реальних практик щодо «скляної стелі».

Література

1. Женщины-руководители получают меньше, чем мужчины // [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://delo.ua/education/zhenschiny-rukovoditeli-poluchajut-menshe-chem-muzhchiny-222486/?supdated_new=1387896416 - загол. з екрану
2. Жінки в Україні в середньому заробляють на 26% менше, ніж чоловіки // [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zaknews.in.ua/novini/zakarpattya/susplstvo/9069-zhnki-v-ukrayin-v-serednomu-zaroblyayut-na-26-menshe-nzh-cholovki.html> - загол. з екрану
3. Жінки проти чоловіків: хто отримує вищі зарплати // [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://tsn.ua/groshi/zhinki-proti-cholovikiv-hto-otrimuye-vischi-zarplati-605480.html> - загол. з екрану
4. Зарплаты женщин и мужчин // [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://blogs.korrespondent.net/users/blog/terapevtgivan/a106968> - загол. з екрану
5. Карьеру украинок мешает «стеклянный потолок» // [Електронний

ресурс]. Режим доступу: <http://myfin.net/ukraine/business-ua/karere-ukrainok-meshaet-steklyannyj-potolok-03124063.html> - загол. з екрану

6. Мягких Г. О. Економічні бар'єри для жінок: гендерована праця / Г. О. Мягких // Гендерна політика міст: історія і сучасність . [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://eprints.kname.edu.ua/36414/> - загол. з екрану

7. Равные зарплаты для мужчин и женщин: миф или реальность будущего? // [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://mojazarplata.com.ua/ru/main/rss-yandex-ua/ravnye-zarplaty-dlja-muzhchin-i-zhenschin-mif-ili-realnostq-buduschego> - загол. з екрану

8. Рин Ш. Стекланный потолок? / Шон Рин // [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.forbes.ru/forbes-woman/liderstvo/39878-steklyannyi-potolok> - загол. з екрану

9. Рощин С. Ю. Кто преодолевает «стеклянный потолок»? : Вертикальная гендерная сегрегация в российской экономике / С. Ю. Рощин, С. А. Солнцев. – М. : ГУ-ВШЭ, 2006. – 35 с.

10. Сосницкая О. Женское лицо немецкой науки / Сосницкая Ольга, Юдит Хартль // [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.dw.de/женское-лицо-немецкой-науки/a-5363080> - загол. з екрану

11. Стекланный потолок // [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D1%82%D0%B5%D0%BA%D0%BB%D1%8F%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%B9_%D0%BF%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%BA – загол. з екрану

12. Сычева А. «Стекланный потолок»: преграды на карьерном пути для мужчин и женщин / Александра Сычева // [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://e-xecutive.ru/career/adviser/1575614/> - загол. з екрану

13. Что такое «эффект стеклянного потолка» и почему деловым женщинам важно о нем знать? // [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://fe-mail.ru/business/glass_ceiling.htm - загол. з екрану

14. Чернятіна В. А. Перешкоди в діловій кар'єрі жінок / В. А. Чернятіна // Гендерна політика очима української молоді: слобожанський вимір // Матеріали VII Регіонального конкурсу наукових робіт молодих вчених (25 - 26 квітня 2013 р.). – Х., 2013. – С.143 – 150. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://gc.kname.edu.ua/images/docs/zbirnuk_VII_gend_konk.pdf.

15. Чуксін Д. Р. Створення команди управління проектами як практика гендерної рівності / Д. Р. Чуксін, Т. Г. Фесенко // Гендерна політика очима української молоді: Слобожанський вимір: Матеріали V Регіонального конкурсу наукових робіт молодих вчених (22 квітня 2011 р.). – Харків. – 2011. – С.95-98. – [Електр. ресурс]. – Режим доступу: http://gc.kname.edu.ua/images/docs/zbirnuk_V_gend_konk_2011.pdf

16. Шафран Н. «Стекланный потолок» в женской карьере/ Ника Шафран // [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.profmedia.by/pub/sec/art/9231/>